



第三部分

人力资源与社会保险政策



第十一章

劳动法律关系



第十一章 劳动法律关系

考点-1 劳动法的概念、调整对象★

（一）概念

狭义： 1995年1月1日起施行的《中华人民共和国劳动法》
（以下简称《劳动法》）。



第十一章 劳动法律关系

广义：调整劳动关系以及与劳动关系有密切联系的其他社会关系的法律规范的总称，包括国家制定的所有劳动法律、法规和规章等。《劳动法》是我国第一部劳动领域的法律。2007年，《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）、《中华人民共和国就业促进法》（以下简称《就业促进法》）和《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》相继颁布，我国基本建立了劳动法律体系。



第十一章 劳动法律关系

（二）劳动法的调整对象

劳动关系及与劳动关系密切相关的其他社会关系。

1. 劳动关系

劳动者在运用劳动能力，实现社会劳动过程中与用人单位之间通过劳动合同确定的一种社会关系。

劳动法调整的劳动关系通常被称为狭义劳动关系，即劳动者和用人单位通过依法建立劳动关系，在使用劳动力、实现劳动过程中形成的两者之间的社会劳动关系。



第十一章 劳动法律关系

按实现劳动过程的方式分为：

（1）直接实现劳动过程的劳动关系，即用人单位与劳动者建立劳动关系后，由用人单位直接组织劳动者进行生产劳动的形式；

（2）间接实现劳动过程的劳动关系，即用人单位与劳动者建立劳动关系后，通过劳务派遣或借调等方式由劳动者为其他单位服务实现劳动过程的形式。



第十一章 劳动法律关系

(3) 劳动关系的主要特征:

①劳动者与用人单位基于用工事实发生的社会关系;

②只能在劳动者和用人单位之间产生;

③既是一种人身关系,又是一种财产关系;(劳动者向用人单位提供劳动力,用人单位向劳动者支付工资等物质待遇)

(4) 既具有法律上的平等性,又具有实现这种关系的隶属性。(平等自愿,同时用人单位有组织、指挥、协调和监督的职责)



第十一章 劳动法律关系

（三）劳动关系与劳务关系的区别和联系

两个或两个以上的平等主体之间就劳务事项进行等价交换过程中形成的一种经济关系。

联系：都是当事一方提供劳动力给他方使用并由他方给付劳动报酬。



第十一章 劳动法律关系

区别	内容
双方当事人及其关系不同	劳动关系的主体是确定的，一方是劳动者，另一方必然是用人单位。劳动关系反映的是劳动力与生产资料相结合的关系。劳务关系的主体是不确定的，当事人一方或双方可以是法人，也可以是其他组织，还可以是自然人；劳务提供者无须加入另一方，双方不存在领导与被领导关系；反映的是一次性使用劳动力的经济关系
劳动风险责任承担不同	作为劳动关系当事人一方的用人单位组织劳动，享有劳动支配权，因而有义务承担劳动风险责任，作为劳务关系当事人一方的劳务提供者自行安排劳动，自己承担劳动风险责任
劳动主体的待遇不同	劳动关系中的劳动者享有工资、社会保险、福利等；劳务关系的劳动主体，一般只获得劳务报酬
适用法律不同	劳动关系由劳动法调整，劳务关系由民法调整



第十一章 劳动法律关系

考点-2 劳动法的基本原则★

（一）原则

1. 劳动关系协调的合同化
2. 劳动条件的基准化
3. 劳动者保障的社会化



第十一章 劳动法律关系

考点-3 劳动法律关系的概念★★

（一）劳动法律关系的含义

劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中依据劳动法律规范而形成的劳动权利与义务的关系。



第十一章 劳动法律关系

（二）劳动法律关系与劳动关系的区别和联系

	内容
区别	①劳动关系是生产关系的组成部分，属于经济基础的范畴；劳动法律关系则是思想意志关系的组成部分，属于上层建筑范畴 ②劳动关系以劳动为前提，发生在社会劳动过程之中；劳动法律关系的形成则是以劳动法律规范的存在为前提，发生在劳动法律规范调整劳动关系的范围之内 ③劳动关系的内容是劳动；劳动法律关系的内容则是法定的权利和义务
联系	①劳动关系是劳动法律关系产生的基础，劳动法律关系是劳动关系在法律上的表现形式 ②劳动法律关系不仅反映劳动关系，而且当其形成后，便对劳动关系形成积极的影响，即现实的劳动关系唯有取得劳动法律关系的形式，其运行过程才有法律保障



第十一章 劳动法律关系

考点-4 劳动法律关系的主体、客体★★

（一）劳动法律关系的主体

项目	内容
劳动者	要成为劳动法律意义上的劳动者需满足以下条件：①达到法定年龄且具有劳动行为能力。②与用人单位建立劳动关系
用人单位	包括企业、民办非企业单位和个体经济组织等组织。与劳动者建立劳动关系的国家机关、事业组织、社会团体也是用人单位



第十一章 劳动法律关系

（二）劳动法律关系的客体

法律关系的客体一般包括物、精神财富和行为，而劳动法律关系的客体一般表现为一定的行为和财物。

项目	内容
行为	行为包括劳动行为和其他行为。劳动者的首要义务是履行劳动行为，完成劳动任务；用人单位的首要任务是履行支付劳动报酬的义务。劳动法律关系主体的权利和义务的体现，要求劳动者有完成用人单位交付的工作任务的行为，用人单位有对全部劳动过程实行管理的行为等
财物	财物是指劳动法律关系中直接体现双方当事人物质利益的实物与货币，如劳动报酬、劳动保护、社会保险及福利待遇等。



第十一章 劳动法律关系

考点-5 劳动法律关系的基本内容★★

（一）劳动者的权利和义务

项目	内容
基本权利	①平等就业和选择职业的权利；②取得劳动报酬的权利；③休息休假的权利；④获得劳动安全卫生保护的权利；⑤接受职业技能培训的权利；⑥享受社会保险和福利权利；⑦提请劳动争议处理的权利；⑧享有法律法规规定的其他权利（组织和参加工会的权利、参加职工民主管理的权利，参加劳动竞赛、提合理化建议的权利，对违反劳动法律、法规行为进行监督的权利等）
应履行的义务	①完成劳动任务；②提高职业技能；③执行劳动安全卫生规程；④遵守劳动纪律和职业道德；⑤履行法律、法规规定的其他义务



第十一章 劳动法律关系

(二) 用人单位的权利和义务

项目	内容
基本权利	(1) 劳动用工权（招工权和用人权）； (2) 依法解除劳动合同的权利； (3) 工资奖金分配权
应履行的义务	(1) 提供劳动条件保障。 (2) 建立培训制度；按国家规定提取和使用职业培训经费 (3) 认真履行劳动合同， (4) 为劳动者组建工会及工会依法开展的活动提供帮助 (5) 依法保证休息和休假。 (6) 按照按劳分配的原则，按时足额支付工资 (7) 保护劳动者身体健康和生命安全， (8) 依法保障特殊劳动者特殊的劳动保护待遇。 (9) 依据国家规定参加社会保险



第十一章 劳动法律关系

（三）公平就业权

1. 妇女就业平等权
2. 少数民族劳动者就业平等权
3. 残疾人就业平等权
4. 传染病病原携带者就业平等权
5. 农村劳动者进城就业平等权
6. 处理就业歧视的方式



第十一章 劳动法律关系

考点-6 劳动法确立的主要制度★

1. 促进就业制度
2. 劳动合同和集体合同制度
3. 劳动标准制度
4. 职业培训制度
5. 社会保险制度
6. 劳动争议处理制度



第十一章 劳动法律关系

考点-7 劳动法的表现形式★★

劳动法律规范的具体形式，也称为劳动法的渊源。

内容
1. 《宪法》中有关劳动问题的规定
2. 《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》《工会法》《安全生产法》《职业病防治法》等全国人民代表大会及其常委会制定的法律
3. 《劳动合同法实施条例》《劳动保障监察条例》《女职工劳动保护特别规定》《禁止使用童工规定》《职工带薪年休假条例》等国务院制定的劳动行政法规
4. 地方性劳动法规
5. 《集体合同规定》《最低工资规定》《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》《工资支付暂行规定》等国务院劳动行政部门和地方政府制定的劳动规章
6. 我国政府批准生效的国际劳工公约和建议书
7. 其他规范性文件



第十一章 劳动法律关系





第十二章

就业与职业培训



第十二章 就业与职业培训

考点-1 促进就业的法律规定★

《就业促进法》规定实施积极的就业政策，坚持劳动者自主择业、市场调节就业、政府促进就业的方针，多渠道扩大就业。



第十二章 就业与职业培训

考点-2 用人单位在促进就业中的权利和义务★★

（一）用人单位依法享有自主用人权

用人单位在法律规定范围内，有权根据本单位生产经营管理的需要，自主决定招用劳动者的时间、条件、数量和用工形式及工资报酬待遇等。



第十二章 就业与职业培训

（二）用人单位应当依法保障劳动者的合法权益

平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息
休假的权利、获得劳动安全卫生保护的权利、接受职业技能培
训的权利、享受社会保险和福利的权利、提请劳动争议处理的
权利和享有法律法规规定的其他权利



第十二章 就业与职业培训

考点-3 对特殊就业群体的平等就业措施★★

特殊就业群体	内容
高校毕业生	拓宽就业领域；畅通就业的渠道；鼓励自主创业；鼓励就业见习和职业技能培训。
农村劳动力	国家实行统筹城乡的就业政策
残疾人	我国实行按一定比例安排残疾人就业的制度和残疾人劳动就业基金制度。
传染病病原携带者	用人单位招用人员除规定传染病病原携带者禁止从事的易使传染病扩散的工作外，不得存在健康歧视
退役军人	按照《兵役法》等法律、法规规定，国家对退役军人实行就业安置等特殊保障措施。



第十二章 就业与职业培训

考点-4 公共就业服务★

	内容
公共 就业 服务 内容	免费提供下列服务： ①人力资源供求、市场工资指导价位、职业培训等信息发布； ②职业介绍、职业指导和创业开业指导； ③就业创业和人才政策法规咨询； ④对就业困难人员实施就业援助； ⑤办理就业登记, 失业登记等事务； ⑥办理高等学校、中等职业学校、技工学校毕业生接收手续； ⑦流动人员人事档案管理； ⑧县级以上人民政府确定的其他服务。



第十二章 就业与职业培训

考点-5 职业中介服务★

（一）职业中介机构的设立

由法人、其他组织和公民个人举办，为用人单位招用人员和劳动者求职提供中介服务以及其他相关服务的经营性组织。

设立职业中介机构或其他机构开展职业中介活动，须经劳动行政部门批准，并获得职业中介许可证。



第十二章 就业与职业培训

职业中介机构应具备的条件：

- (1) 有明确的章程和管理制度。
- (2) 有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金。
- (3) 有一定数量具备相应职业资格的专职工作人员。
- (4) 法律、法规规定的其他条件。



第十二章 就业与职业培训

（二）职业中介机构的业务内容

- （1）为劳动者介绍用人单位或为用人单位推荐劳动者。
- （2）开展职业指导、人力资源管理咨询服务。
- （3）收集和发布职业供求信息。
- （4）组织职业招聘洽谈会



第十二章 就业与职业培训

考点-6 就业援助★★★

（一）就业援助对象

包括：就业困难人员和零就业家庭。

（二）就业援助措施

1. 公共就业服务机构应当建立就业困难人员帮扶制度
2. 建立零就业家庭即时岗位援助制度



第十二章 就业与职业培训

（三）残疾人就业的用人单位责任

1. 安排残疾人就业的比例：不得低于本单位在职职工总数的1.5%。
2. 残疾人职工的权益：依法与其签订劳动合同或者服务协议；提供适合其身体状况的劳动条件和劳动保护；对其进行培训。



第十二章 就业与职业培训

考点-7 失业预警制度与失业登记制度★★

（一）失业预警制度

县级以上人民政府建立失业预警制度，对可能出现的较大规模的失业，实施预防、调节和控制。

（二）失业登记制度

国家建立失业登记制度。根据《就业服务与就业管理规定》，用人单位与职工终止或者解除劳动合同关系后，应当于15日内到当地公共就业服务机构办理登记手续。



第十二章 就业与职业培训

1. 失业登记的范围

包括下列失业人员：

年满16周岁，从各类学校毕业、肄业的；从企业、机关、事业单位等各类用人单位失业的；个体工商户业主或私营企业业主停业、破产停止经营的；承包土地被征用，符合当地规定条件的；军人退出现役且未纳入国家统一安置的；刑满释放、假释、监外执行的；各地确定的其他失业人员。



第十二章 就业与职业培训

考点-8 职业培训★

（一）主要形式

项目	内容
就业前培训	帮助初次求职者或其他劳动者提高就业能力而进行的必备的职业知识、职业技能培养和训练活动，主要由各级职业院校和职业技能培训机构实施。
劳动预备制度	县级以上地方人民政府对有就业要求的初高中毕业生实行一定期限的职业教育和培训，使其取得相应的职业资格或者掌握一定的职业技能
再就业培训	职工失业或下岗后，有针对性地进行职业指导、职业技能、职业道德和职业纪律的培训。
创业培训	鼓励引导失业人员积极开展创业活动，通过组织开展培训指导、政策咨询和跟踪服务，切实提高下岗职工和失业人员从事个体、私营经济或创办小企业能力的培训



第十二章 就业与职业培训

（二）企业职工培训

对企业在岗职工进行的以提升岗位工作能力、新产品和新技术开发能力以及生产技能水平为主要目的职业技能培训和继续教育。《就业促进法》规定，企业应当按照国家有关规定提取职工教育经费，对劳动者进行职业技能培训和继续教育培训。



第十二章 就业与职业培训

根据《中华人民共和国企业所得税法实施条例》，除国务院财政、税务主管部门另有规定外，企业职工教育经费支出，不超过工资薪金总额的2.5%的部分，准予扣除；超过部分，准予在以后纳税年度结转扣除；2017年1月1日起，在全国范围内经认定的技术先进型服务企业发生职工教育经费的支出，不超过工资薪金总额的8%的部分，准予在计算应纳税所得额扣除，超过部分，准予结转扣除。



第十二章 就业与职业培训

三种补充方式：

(1) 企业新建项目，在项目投资中列支技术技能培训费用；

(2) 企业进行技术改造和项目引进、研究开发新技术、试制新产品，应按相关规定从项目投入中提取职工技术技能培训经费；

(3) 企业工会年度内按规定留成的工会经费中，应有一部分部分用于职工教育与培训，列入工会预算掌握使用。

企业职工参加社会上的学历教育以及个人为取得学位而参加的在职教育，所需费用应由个人承担。



第十二章 就业与职业培训

（三）职业培训机构

包括：技工学校、就业训练中心、社会力量办学及企业职工培训中心等。

对象包括：初次求职人员、下岗职工和失业人员、在职人员、转岗转业人员、出国劳务人员、境外就业人员、个体劳动者；农村非农产业转移进城务工人员 and 农业劳动者；需要接受专门职业培训的妇女、残疾人、少数民族人员和现役军人及军队转业人员；其他需要学习、掌握和提高职业技能的劳动者。



第十二章 就业与职业培训





第十三章

招用人员



第十三章 招用人员

考点-1 用人单位自主用人权★

用人单位自主招用人员的途径：

1. 委托公共就业服务机构或职业中介机构；
2. 参加职业招聘洽谈会；
3. 委托报纸、广播、电视、互联网站等大众传播媒介发布招聘信息；
4. 利用本企业场所、企业网站等自有途径发布招聘信。



第十三章 招用人员

考点-2 法定用工形式★

包括：

（一）劳动合同用工

由用人单位与劳动者直接建立劳动关系，实行国家规定的工作时间制度。

（二）劳务派遣用工

存在三方关系，即劳务派遣单位与用工单位之间通过订立劳务派遣协议，将由劳务派遣单位招用的劳动者派遣至用工单位工作。



第十三章 招用人员

（三）非全日制用工。

劳动者可以同时与一个以上用人单位建立劳动关系，但在每个用人单位的工作时间每周都不能超过24小时。

《工伤保险条例》第四十三条规定：职工被借调期间受到工伤事故伤害的，由原用人单位承担工伤保险责任，但原用人单位与借调单位可以约定补偿办法。目前，国家没有规范借调职工方面的规定。



第十三章 招用人员

考点-3 特殊人员的使用★

（一）超龄人员

已经超过国家规定的退休年龄的人员。

1. 已享受了基本养老保险待遇或退休待遇的人员——劳务关系
2. 已经超过国家规定的退休年龄但未能享受以上待遇的人员——劳动关系，属于《劳动法》调整范围。
3. 超过法定退休年龄的进城务工农民——劳动关系



第十三章 招用人员

（二）在校学生

1. 不以就业为目的，只是利用课余时间参加短期或不定期劳务工作以获取一定劳务报酬的情况，一般不按建立劳动关系处理。

2. 按照实习相关规定，经由学校安排、通过签订实习协议到企事业单位参加社会实践，不受劳动法律调整。



第十三章 招用人员

考点-4 招聘★★

（一）用人单位的义务

（1）用人单位招用人员，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件；

（2）用人单位招用人员时，应当依法如实告知劳动者有关工作的各类信息；

（3）及时反馈是否录用的情况；

（4）对劳动者的个人资料予以保密

（5）依法对少数民族劳动者给予适当照顾。



第十三章 招用人员

(6) 用人单位应当建立职工名册备查。

(7) 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，劳动报酬不明确的，按集体合同规定或未规定的，实行同工同酬。



第十三章 招用人员

（二）用人单位招用人员的禁止行为

（1）提供虚假招聘信息，发布虚假招聘广告。

（2）扣押被录用人员的居民身份证和其他证件。

（3）要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

（4）招用未满16周岁的未成年人及国家法律、行政法规规定不得招用的其他人员。

（5）招用无合法身份证件的人员。



第十三章 招用人员

(6) 以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动。

(7) 用人单位不得以诋毁其他用人单位信誉、商业贿赂等不正当手段招聘人员。



第十三章 招用人员

考点-5 就业登记★

(1) 劳动者被用人单位招用的，由用人单位为劳动者办理就业登记。用人单位招用劳动者应当于录用之日起30日内办理就业登记手续。

(2) 劳动者从事个体经营或灵活就业的，由本人在街道、乡镇公共就业服务机构办理就业登记。



第十三章 招用人员

考点-6 劳动合同的概念、法律特征★

（一）概念

劳动关系双方当事人依法约定的明确双方权利和义务的协议。



第十三章 招用人员

（二）劳动合同法律特征

（1）劳动合同的当事人必须一方是企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织或事业单位、国家机关、社会团体，另一方是劳动者本人。

（2）劳动合同是双方当事人在平等自愿、协商一致的基础上达成的协议，双方当事人的法律地位是平等的。

（3）劳动合同当事人在职责上具有从属关系。

（4）劳动合同的内容涉及劳动者完成再生产的过程。



第十三章 招用人员

考点-7 劳动合同订立的原则★★

原则	内容
合法原则	合法是指订立劳动合同的行为不得与法律、行政法规相抵触。
公平原则	公平指在劳动合同订立过程及劳动合同内容的确定上应当体现公平
平等自愿原则	平等指用人单位和劳动者在签订劳动合同时法律地位上的平等。自愿指订立劳动合同完全是出自于双方当事人自己的真实意志
协商一致原则	劳动合同的内容或各项条款，在法律、法规允许的范围内，由双方当事人共同讨论、协商，在取得完全一致的意思表示后确定
诚实信用原则	用人单位与劳动者在订立劳动合同中，应当真实地提供相关信息，互相如实陈述有关情况，不得以欺骗或诱导的方式，使对方违背自己的真实意思而签订劳动合同。有欺诈行为签订的劳动合同，受损害的一方有权解除劳动合同



第十三章 招用人员

考点-8 劳动合同的内容★★

分类	内容
必备条款	①用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；②劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；③劳动合同期限；④工作内容和工作地点；⑤工作时间和休息休假；⑥劳动报酬；⑦社会保险；⑧劳动保护、劳动条件和职业危害防护；⑨法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。 《劳动法》规定的劳动纪律、劳动合同终止的条件、违反劳动合同的责任等内容不再是劳动合同的必备条款
约定事项	劳动合同除必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险、福利待遇等其他事项。但用人单位与劳动者不得在法定劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件



第十三章 招用人员

分类	内容
合同期限	劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。有下列情形之一的，劳动者提出或同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同： ①劳动者在该用人单位连续工作满10年的。连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括《劳动合同法》施行前的工作年限。 ②用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满10年且距法定退休年龄不足10年的。③连续订立两次固定期限劳动合同，且劳动者没有《劳动合同法》第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。 以完成一定工作任务为期限，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成作为合同期限的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同



第十三章 招用人员

分类	内容
试用期	同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过两个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。 但以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。试用期包含在劳动合同期限内。 劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。



第十三章 招用人员

考点-9 订立劳动合同的时间★★

《劳动合同法》规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。”



第十三章 招用人员

《劳动合同法实施条例》对订立劳动合同的时间分三种情形予以明确规定：

三种情形：

三种情形	内容
第一种情形	自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无须向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬



第十三章 招用人员

三种情形	内容
第二种情形	用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照《劳动合同法》第八十二条规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照《劳动合同法》第四十七条规定支付经济补偿。其中，用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日
第三种情形	用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照《劳动合同法》第八十二条规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同



第十三章 招用人员

